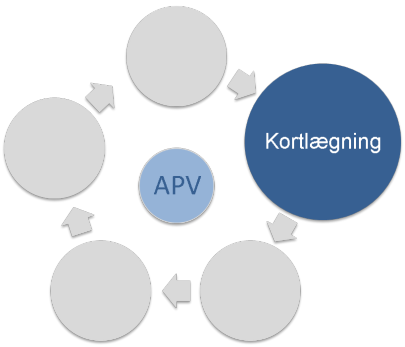
ANERKENDENDE INTERVIEW - KORTL



I anerkendende interviews kortlægger man arbejdsmiljøet gennem en dialog om de arbejdsmiljømæssige forhold, som virker. Hele kortlægningen finder sted under det 1. dialogmøde, hvor deltagerne udforsker hinandens gode erfaringer og deres ønsker til den gode arbejdsplads.

Udover kortlægningen indeholder 1. dialogmøde også en del af vurderingsfasen som du kan læse mere om her.

Afholdelse af 1. dialogmøde. Kortlægning:

Første møde indledes med, at mødelederen præsenterer den proces, I skal i gang med. Forklar hvorfor I har valgt at bruge anerkendende interview til APV-arbejdet og hvad metoden går ud på. Brug fx metodebeskrivelsen til metoden som inspiration. Lad deltagerne stille opklarende spørgsmål og uddyb de ting, de er i tvivl om.

Efter introen deles personalegruppen op i 3-mandsgrupper. Deltagerne instrueres i, at de nu skal interviewe hinanden og finde frem til det, som fungerer allerbedst i deres psykiske arbejdsmiljø. Deltagerne går i gang med at interviewe hinanden ud fra to spørgsmål om styrkerne i det psykiske arbejdsmiljø, fx:

- Hvad giver dig mest energi i vores daglige arbejde?
- Hvad synes du fungerer allerbedst i vores samarbejde?
- Hvornår har du det bedst på dit arbejde - hvad skal der til? hvem gør hvad? hvad sker der? hvad sker der ikke?
- Hvad er det mest positive ved det psykiske arbejdsmiljø på vores arbejdsplads?

De tre gruppemedlemmer skiftes til at interviewe hinanden i 5 minutter ad gangen. Nr. 1. interviewer nr. 2. Nr. 2 interviewer nr. 3, og nr. 3 interviewer til sidst nr. 1. Den person, der hverken interviewer eller bliver interviewet, tager noter på en blok. Når alle er blevet interviewet, sammenfatter gruppen de vigtigste punkter i noterne og skriver dem op på en flip-over eller et A3 papir. Disse papirer hænges op i lokalet bagefter, der nu bliver en slags galleri over de stærke sider af arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

Alle samles igen og får mulighed for at gå rundt at kigge på papirerne fra det første gruppearbejde. Bagefter deler I personalegruppen op i 6-mandsgrupper (lav minimum 2 grupper med færre

deltagere i hver, hvis personalegruppen er mindre end 12). Hver gruppe skal nu finde frem til deres ønsker og drømme for jeres fremtidige trivsel på arbejdspladsen. Det sker på baggrund af brainstorming og diskussion i grupperne.

Introducér øvelsen ved at understrege, at det er vigtigt at turde bruge ord som ”ønsker” eller ”drømme”, fordi det gør det nemmere at komme væk fra indvendinger som ”det kan ikke lade sig gøre”, ”det har vi prøvet”, eller ”det bliver der aldrig penge til”. Sådanne vendinger er nemlig svære at bruge til fremadrettede handlinger. Ligesom i første øvelse, skal hver gruppe skrive alle ønsker ned på en flip-over.

Brainstorm ud fra følgende spørgsmål:

- Hvilke ønsker har vi for vores psykiske arbejdsmiljø?
- Hvad drømmer vi om vil ske for at skabe (endnu) mere trivsel?
- Hvilke fx 3 punkter fra "galleriet" ønsker vi for alt i verden at bevare og fastholde?
- Hvis vi kunne se et år ind i fremtiden, og se at vores arbejdsplads havde udviklet sig til landets bedste arbejdsplads. Hvordan ville det psykiske arbejdsmiljø så se ud? Hvad gjorde medarbejdere, kolleger, ledelse? Hvad gjorde de ikke? Hvilke positive forskelle var der sket fra nu?
- Hvilke 3 skridt er de første vi skal tage, for at lykkes med at opfylde denne fremtidsdrøm?
- Vi ønsker aftaler omkring, hvordan vi taler med vores ledere
- Vores arbejdsplads er et sted, hvor alle glæder sig til at komme på arbejde
- På vores arbejdsplads er kvaliteten høj, fordi vi bliver ved med at udvikle og uddanne os

Når 6-mandsgrupperne er færdige med deres brainstorm, samler I hele personalegruppen. Det er nu tid til at få delt alle de guldkorn, som er kommet frem i grupperne. Grupperne hænger flip-overne med ønskerne op i lokalet. Et gruppemedlem bliver stående ved deres flip-over. Alle får 10 minutter til at cirkulere rundt og kigge på andre gruppers ønsker og drømme. Det gruppemedlem, som står fast ved flipoveren, forklarer og uddyber, når de forbipasserende spørger ind til pointer og udsagn.

Mødelederen laver efterfølgende en kort opsamling for alle, hvor han beder udvalgte grupperepræsentanter fortælle, hvad der blev talt om ved hver flip-over. Derefter samles alle flip-overpapirerne ind og gengangere streges over. Resultatet er en samlet liste over alle de drømme og ønsker, som er blevet bragt frem i lyset.

Mødet fortsætter nu med mødepunkt 5, men bevæger sig over i vurderingsfasen. Se mødets videre forløb her